arenaidé

Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna

Statistik och analyser för åren 2005–2018

MATS WINGBORG

Uppdaterad version

FLER OTRYGGA JOBB OCH FÄRRE FACKLIGT ANSLUTNA
Statistik och analyser för åren 2005–2018
ISBN 978-91-985542-3-6

Författare: Mats Wingborg
Redaktör: German Bender
Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter

NY VERSION. Med anledning av SCB:s felaktiga AKU-statistik för 2018, som reviderades den 14 november 2019, har denna rapport behövt uppdaterats i vissa delar. Detta påverkar dock inte rapportens analys av utvecklingen över tid och slutsatserna vi drar av denna analys.



MATS WINGBORG
Rapportförfattare
Författare, journalist och fristående utredare, inriktad på arbetsmarknadsfrågor och utbildningspolitik. Han har skrivit ett antal rapporter åt Arenagruppen, senast Arena Idés Arbetsmarknadspolitiska rapport 2018.



GERMAN BENDER
Redaktör
Programchef på Arena Idé och doktorand vid Handelshögskolan i Stockholm. Han har tidigare varit utredare och talskrivare på TCO och LO, och är utbildad journalist och civilingenjör.

Innehåll

1. Sammanfattning

1.1 Allt fler har otrygga jobb

• I denna rapport presenteras ny statistik som visar att de tidsbegränsade anställningarna blivit alltmer osäkra. Detta trots att andelen tidsbegränsade anställningar under perioden 2005–2018 totalt sett har legat någorlunda konstant och utgör drygt 15 procent av samtliga anställda (en något lägre andel av alla sysselsatta).

• Förklaringen är att de tidsbegränsade anställningarna i sin tur består av flera olika typer av anställningar och det är de mest osäkra formerna som har ökat, medan de tryggaste formerna av tidsbegränsade anställningar har minskat.

• Med statistik från SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) som tagits fram för denna rapport kan vi visa att det skett tydliga förändringar inom gruppen med tidsbegränsade anställningar, som innebär en förskjutning mot mer otrygga jobb. Andelen (och antalet) med allmän visstidsanställning (AVA) och olika former av behovsanställningar har ökat markant och utgör i dag 60 procent av alla tidsbegränsade anställningar. Parallellt med detta har andelen med vikariat minskat.

• Under perioden 2005–2018 ökade antalet med AVA/behovsanställning med 31 procent (antalet är nu 450 300 personer), medan vikariatsanställningarna minskade med 28 procent (antalet är nu 117 900 personer). Andelen personer med provanställningar och säsongsanställningar m.m. har legat ganska konstant under tidsperioden.

• I denna rapport mäts graden av otrygghet och osäkerhet i de olika anställningsformerna utifrån tre kriterier: (a) osäkerhet om när och var jobbet ska utföras, (b) risk för att den tidsbegränsade anställningen ska avbrytas och (c) sannolikheten för att den tidsbegränsade anställningen ska övergå i en fast anställning. Dessa kriterier används för att undersöka AVA/behovsanställningar, vikariat, provanställningar och säsongsanställningar m.m. Resultatet visar att AVA/behovsanställning är den mest otrygga och osäkra formen av tidsbegränsad anställning, medan vikariat är den form som har lägst grad av otrygghet och osäkerhet. Provanställningar och säsongsarbete m.m. placerar sig däremellan.

1.2 Allt färre går med i facket

• De alltmer otrygga jobben är sannolikt en av flera faktorer som påverkat den fackliga organisationsgraden negativt. För de olika formerna av tidsbegränsad anställning är den fackliga organisationsgraden lägst bland dem med en AVA/behovsanställning. Att den anställningsformen ökat har lett till en lägre andel fackligt organiserade. Därutöver har den fackliga organisationsgraden fallit bland alla former av tidsbegränsade anställningar.

• Förskjutningen mot mer otrygga och osäkra former av tidsbegränsade anställningar har slagit särskilt hårt mot vissa branscher, som vård och om-

sorg, finansiella tjänster och företagstjänster, utbildning, hotell & restaurang samt handeln. Det har påverkat den fackliga organisationsgraden negativt inom dessa branscher.

1.3 Utomeuropeiskt födda, kvinnor och unga är särskilt drabbade

• Det finns en överrepresentation av utrikes födda (i synnerhet födda utanför Europa) i hela gruppen med AVA/behovsanställningar. Under perioden 2005–2018 har dessutom andelen utomeuropeiskt födda med AVA/behovsanställning fördubblats. Det har fått en kraftig negativ effekt för den fackliga organiseringen för denna grupp. Denna tendens har förstärkts genom att andelen fackligt organiserade av utomeuropeiskt födda med AVA/behovsanställning dessutom har sjunkit under perioden.

• Även kvinnor är överrepresenterade i både tidsbegränsade anställningar i allmänhet och i AVA/behovsanställningar i synnerhet. Det har påverkat den fackliga organisationsgraden i negativ riktning. För både kvinnor och män, i ungefär lika omfattning, har dessutom andelen fackligt organiserade bland dem med AVA/behovsanställningar fallit under perioden 2005–2018.

• Vidare är unga arbetstagare kraftigt överrepresenterade bland dem med tidsbegränsade anställningar i allmänhet och bland dem med AVA/behovsanställningar i synnerhet (omkring en tredjedel av alla med denna form av tidsbegränsad anställning är mellan 18 och 24 år). Antalet i detta åldersspann med AVA/behovsanställningar har dessutom ökat under perioden 2005–2018.

2. Inledning

När fackliga organisationer hävdar att de tidsbegränsade anställningarna skapat fler otrygga och osäkra jobb brukar Svenskt Näringsliv svara att de tidsbegränsade jobben inte blivit fler som andel av alla anställningar. På arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringslivs webbsida står exempelvis att andelen anställda med tidsbegränsade anställningar varit ”relativt oförändrad under de senaste 15 åren”.[1] Att andelen anställda med tidsbegränsad anställning inte ökat (även om siffrorna fluktuerat) bekräftas av statistik från SCB. Under andra kvartalet 2019 skedde för övrigt även en viss minskning av antalet personer med tidsbegränsad anställning. Totalt bestod minskningen av 29 000 personer till 738 000 personer med tidsbegränsad anställning (415 000 kvinnor och 324 000 män).[2]

Men om man skärskådar siffrorna och borrar djupare i statistiken, som vi gör i denna rapport, framträder en helt annan bild: även om andelen anställda med tidsbegränsad anställning varit någorlunda konstant har de tidsbegränsade anställningarna blivit alltmer osäkra. Förklaringen är att de tidsbegränsade anställningarna i sin tur består av flera olika typer av anställningar och att det är de mest osäkra formerna som har ökat, främst allmän visstidsanställning och olika former av behovsanställningar. Parallellt med det har de mest trygga formerna av tidsbegränsade anställningar minskat, framför allt vikariaten. Detta sammantaget har skapat en förskjutning mot allt fler otrygga jobb under åren 2005–2018, trots att den totala andelen tidsbegränsade anställningar varit relativt stabil sett över hela tidsperioden.

Det primära syftet med denna rapport är att mer systematiskt borra i denna fråga. Ett sekundärt syfte är att analysera hur förskjutningen mot mer osäkra tidsbegränsade anställningar påverkar den fackliga organiseringen. Som underlag för analysen har vi tagit fram ny statistik från SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU), samt genomfört intervjuer med visstidsanställda. Dessa data har sedan kompletterats med andra underlag, som rapporter och juridiska källor.

---

1 *Visstidsanställningar viktiga för svenskt näringsliv,* Svenskt Näringsliv (ej daterad text, men på webbsidan i oktober 2019). https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/visstidsanstallning/

2 *Antalet tidsbegränsat anställda minskar*, SCB, 27/8, 2019. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-2a-kvartalet-2019/

3. Syfte och metod

Syftet med denna studie är att undersöka hur de tidsbegränsade anställningarna har förändrats. Fokus är på karaktären av de tidsbegränsade jobben, om de mest osäkra formerna ökat på de något mer trygga formernas bekostnad. Ett annat syfte är att undersöka hur dessa förskjutningar påverkat anslutningen till fackliga organisationer.

För att undersöka dessa frågor har olika skriftliga källor använts. Det handlar framför allt om tre typer av skriftliga källor:

a) Ny statistik från SCB som tagits fram specifikt för denna rapport. Denna statistik beskriver utvecklingen under perioden 2005-2018.[3]

b) Utredningar och rapporter som pekar på vad i de tidsbegränsade anställningarna som gör att de upplevs som otrygga.

c) Lagtext och rapporter som beskriver vilka olika former av tidsbegränsade anställningar som existerar samt juridiska skillnader och skillnader i påverkan på arbetstagare mellan olika former av tidsbegränsade anställningar.

Därutöver använder vi statistik från tidigare rapporter utgivna av Arena Idé och LO, som visar på utvecklingen av olika former av tidsbegränsade anställningar.[4]

De ovan nämnda källorna har kompletterats med åtta intervjuer: fyra kvinnor och fyra män med olika former av tidsbegränsade anställningar.

---

3 Att startpunkten blev 2005 beror på att SCB/AKU det året ändrade de statistiska definitionerna. Statistiken från år längre tillbaka är därför inte helt jämförbar.

4 Arena Idé har också varit i kontakt med Medlingsinstitutet om det är möjligt att få fram täckningen av kollektivavtal för olika former av tidsbegränsade anställningar. Svaret från myndigheten var att de inte har tillgång till sådan statistik.

4. Olika former av tidsbegränsade anställningar

Det finns flera former av tidsbegränsade anställningar, ofta kallade visstidsanställningar. I lagen om anställningsskydd (LAS) anges sex olika former av anställningar, varav fem är tidsbegränsade: vikariat, allmän visstidsanställning, säsongsanställning, provanställning och tidsbegränsad anställning för personer som fyllt 67 år. Därutöver finns tillsvidareanställning som inte är tidsbegränsad (i vardagligt tal kallad ”fast” anställning).

I detta sammanhang är formerna vikariat, allmän visstidsanställning, säsongsanställning och provanställning av särskilt intresse. Dessa skiljer sig åt i konstruktionen.

- **Vikariat:** Tidsbegränsad anställning för att ersätta en annan persons frånvaro. Vikariatet får vara högst två år under en femårsperiod. När man har vikarierat hos samma arbetsgivare i mer än två år inom en femårsperiod övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.
- **Allmän visstidsanställning:** En anställning under begränsad tid. Arbetsgivaren behöver inte ange motivet för att det behövs en tidsbegränsad anställning. En arbetstagare som har haft visstidsanställningar hos samma arbetsgivare under mer än två år inom en femårsperiod ska enligt LAS ha rätt till en tillsvidareanställning.
- **Säsongsanställning:** Tillfälliga jobb som bara utförs under en del av året. En säsongsanställning kan enligt LAS avse en valfri tidsperiod och en anställd kan bli säsongsanställd hur många gånger som helst. Om arbetstagaren jobbat i mer än sex månader de senaste två åren måste arbetsgivaren säga upp den anställde, i annat fall förlängs anställningen.
- **Provanställning:** Anställning för ett särskilt projekt, får pågå i högst sex månader. Därefter ska den provanställde bli tillsvidareanställd. Provanställningen kan avbrytas i förtid.

Dessa anställningsformer finns alltså reglerade i LAS 1–6 §, men lagen är semidispositiv. Det innebär att parterna (fack och arbetsgivare) i kollektivavtal på central eller lokal nivå kan komma överens om avvikelser från LAS. Därigenom uppkommer olika justerade anställningsformer. Några sådana former är anställning vid behov och anställning per timme.

- **Anställning vid behov i**nnebär att en arbetsgivare anställer en person för att utföra ett arbete vid en specifik tidpunkt, exempelvis under en vecka eller en helg.
- **Anställning per timme** liknar anställning vid behov, med skillnaden att den anställde ofta följer någon form av arbetstidsschema.

Både anställning vid behov och anställning per timme kan vara antingen tillämpningar av allmän visstid inom ramen för LAS eller anställningsformer som regleras i kollektivavtal.

Även i SCB:s statistik och i den allmänna samhällsdebatten hänvisas till anställningsformer som inte finns omnämnda i LAS, såsom ”anställning efter behov”, ”sms-anställningar” etc. I SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) blir de intervjuade personerna själva tillfrågade vilken form av anställning de har, men det går inte att utifrån svaren utläsa om exempelvis ”behovsanställning” eller ”timanställning” handlar om en anställningsform som parterna kommit överens om eller om det handlar om en form

av allmän visstid som går under benämningen behovsanställning eller timanställning.

För att analysera förändringarna av olika former av tidsbegränsade anställningar behövs följaktligen kategorier som något skiljer sig från LAS och som också tar hänsyn till olika anställningsformer som finns i kollektivavtal. Då blir det också möjligt att använda sig av statistiken från SCB för att kartlägga utvecklingen.

De kategorier[5] som används i denna rapport är:

- allmän visstidsanställning (AVA) och andra former av behovsanställningar[6]
- vikariat
- provanställningar
- säsongsarbete med mera.[7]

---

5 För mer information om SCB:s indelningar och kategoriseringar se: https://www.scb.se/contentassets/642ed58db8144b48a177f92dacbae290/am0401_2018k04_sm_am11sm1901.pdf

6 Inkluderar även de som i SCB:s undersökningar angett följande anställningsformer: ”anställda per timme med schema för viss tid”, ”objekts/projektanställning, ”tillfälligt arbete” samt ”feriearbete”.

7 Inkluderar även de som i SCB:s undersökningar angett följande anställningsformer: ”förtroendevald”, ”praktik”, ”lärling”, ”termins- och läsårsanställd skolpersonal”, ”kontraktsanställd soldat”, ”tidsbegränsad anställning för gruppbefäl, soldater och sjömän inom Försvarsmakten”, ”anställningsstöd”, ”stöd för start av näringsverksamhet”, ”övrigt arbetsmarknadspolitiskt program” samt ”övrigt”.

5. Graden av otrygghet i olika former av tidsbegränsade anställningar

En rad olika böcker och studier beskriver otryggheten bland arbetstagare med tidsbegränsade anställningar. Här kan bland annat nämnas *Lösa förbindelser* (antologi, Leopard förlag, 2017), *Vad du behöver veta om otrygga anställningar* (Kommunal, 2016), *Otrygga anställningar* (LO, 2018). I samtliga dessa nämns vad det är som gör att personer med tidsbegränsade anställningar upplever otrygghet. Tre faktorer hålls särskilt fram:

- Arbetstagaren får ingen information om när och var arbetet ska utföras utan blir kallad med kort varsel.
- Arbetstagaren kan plötsligt bli av med fortsatt försörjning på grund av att det tidsbegränsade arbetet plötsligt upphört.
- Arbetstagaren är pessimistisk när det gäller att den tidsbegränsade anställningen ska leda vidare till ett fast jobb. I stället fruktar arbetstagaren att den tidsbegränsade anställningen ska ersättas av en annan tidsbegränsad anställning eller av arbetslöshet. Även detta kan innebära att arbetstagaren blir av med sin försörjning och blir mindre entusiastisk över arbetsuppgifterna.

De olika formerna av tidsbegränsad anställning som analyseras i denna rapport uppvisar olika grad av osäkerhet och därmed otrygghet. I det följande jämför vi de tre olika osäkerhetsfaktorerna för var och en av de fyra olika formerna av tidsbegränsade anställningar.

Osäkerhetsfaktor 1: Osäkerhet om när och var personen ska utföra sitt arbete

Här sticker allmän visstid och andra former av behovsanställning ut som de absolut mest osäkra. I den kategorin finns bland annat många så kallade sms-jobb där den anställde ofta inte har information i förväg om när och var hen ska arbeta. När det gäller vikariat, provanställningar och säsongsarbete är arbetstider och arbetsuppgifter ofta bestämda i förväg. Möjligen är osäkerheten en aning större när det gäller säsongsarbete då arbetsgivaren ibland ställer krav på arbetstagaren att öka arbetsinsatsen för att det planerade arbetet ska hinna genomföras innan säsongen är slut.

Så här beskriver personerna vi intervjuat denna osäkerhet:

<u>AVA/behovsanställningar</u>: (person 1) ”Jag arbetar på ett äldreboende men vet aldrig när jag får jobba. Inte sällan får jag ett sms bara samma dag som de vill att jag ska rycka in.” (2) ”Jag tittar hela tiden på mobilen om de vill att jag ska jobba. Det är omöjligt att planera fritiden.”

<u>Vikariat</u>: (3) ”Jag är vikarie för en annan person i butiken. Mina arbetstider är fasta.” (4) ”Jag har ett vikariat på en förskola nu. Schemat är spikat på förhand.”

<u>Provanställning</u>: (5) ”Det är ett 8 till 5-jobb på ett kontor. Hoppas få fortsätta.” (6) ”Jag har en provanställning som förare på pendeltågen. Schemat är bestämt i förväg, ibland jobbar jag sena kvällar.”

<u>Säsongsarbete</u>: (7) ”Jag jobbar med säsongsbetonad renovering av tunnelbanetåg, arbete som bara kan utföras under sommaren när det är lågsäsong. Arbetstiderna är fasta.” (8) ”Jag har hållit i olika språkkurser säsongsvis. Osäkert om fortsättningen, men arbetstiderna är alltid fixerade från början.”

Baserat på ovanstående skriftliga och muntliga underlag kan vi göra följande bedömning av osäkerheten i de fyra tidsbegränsade anställningsformerna:

AVA och andra former av behovsanställningar: stor osäkerhetvikariat: låg grad av osäkerhetprovanställningar: låg grad av osäkerhetsäsongsarbete med mera: viss osäkerhet.

Osäkerhetsfaktor 2: Risk för att den tidsbegränsade anställningen ska avbrytas

Återigen sticker allmän visstid och andra former av behovsanställningar ut. Inte sällan innebär dessa anställningar att arbetstagaren kallas in vid behov utan några garantier om fortsatt anställning. I bästa fall har arbetstagaren rätt att säga nej till ett jobberbjudande (intermittent anställning). Av de övriga formerna kan en provanställning avbrytas av arbetsgivaren i förtid och det räcker med att arbetsgivaren lämnar besked om detta två veckor i förväg.

För vikariat gäller vanligen anställning till dess att vikariatet är slut, utan någon möjlighet för arbetsgivaren att säga upp personen i förtid. I vissa avtal finns dock skrivningar om en uppsägningstid på en månad om vikariatet är längre än tre månader. Säsongsarbete gäller under den avtalade tiden, någon uppsägningstid finns därför inte (även här kan det finnas särskilda regler i avtal).

Så här beskriver de intervjuade personerna denna osäkerhet:

AVA/behovsanställningar: (person 1) ”Jag har ingen aning om jag blir erbjuden fortsatta jobb. Ibland har det varit tomt under en lång tid.” (2) ”Jag har inga löften om fortsatta jobb, men hittills har det ändå dykt upp nya.”

Vikariat: (3) ”Så länge vikariatet pågår är anställningen trygg, vad som händer sedan vet jag inte.” (4) ”Min arbetsgivare säger att det i princip aldrig går att säga upp en vikarie, men sedan skulle jag ju helst vilja ha en fast anställning.”

Provanställning: (5) ”Jag har lite pirr i magen. En provanställning kan ju avslutas när som helst. Nu tror jag ändå inte det kommer att ske.” (6) ”Jag vet att en provanställning kan avslutas och jag har ingen garanti om att få fortsätta, men jag kan ändå vara lugn. Jag är tjänstledig från ett annat jobb.”

Säsongsarbete: (7) ”Jag kan nog vara helt säker på att jag får fortsätta hela säsongen.” (8) ”Jag håller i kurser och kan vara säker på att få fortsätta jobba så länge de varar. Osäkerheten är vad som händer sedan.”

Baserat på ovanstående skriftliga och muntliga underlag kan vi göra följande bedömning av osäkerheten i de fyra tidsbegränsade anställningsformerna:

- AVA och andra former av behovsanställningar: stor osäkerhet
- vikariat: låg grad av osäkerhet
- provanställningar: viss osäkerhet
- säsongsarbete med mera: låg grad av osäkerhet.

Osäkerhetsfaktor 3. Sannolikhet för att en tidsbegränsad anställning ska övergå till fast jobb

Även när det gäller denna faktor finns stora skillnader mellan olika former av tidsbegränsade anställningar. Vissa former leder betydligt oftare till fasta anställningar än andra. I *Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Olika vägar till jobb* (Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2018) redovisas skillnaderna utförligt och sammanfattas på följande sätt: ”Överlag är sannolikheten högst för provanställda och vikarier samt lägst för säsongs och ferieanställda jämte behovs och timanställda.

Det är inte oväntat då dessa former av visstidsanställningar har olika syften. Provanställningar används i första hand för att utvärdera en anställd innan fast anställning erbjuds.”

Så här beskriver de intervjuade personerna denna osäkerhet:

AVA/behovsanställningar: (person 1) ”Jag har haft olika former av behovsanställningar i över två år nu. Har helt slutat hoppas på att få ett fast jobb.” (2) ”Hittills har jag bara fått nya former av tillfälliga anställningar. Men kanske ska satsa på en utbildning i stället.”

Vikariat: (3) ”Det är osäkert vad som händer sedan. Men jag hoppas ha fått in en fot i butiken. Annars ska jag nog försöka få jobb i någon annan butik.” (4) ”Jag är övertygad om att vikariatet kommer leda vidare till ett fast jobb. Om det inte blir här så blir det säkert på en annan förskola.”

Provanställning: (5) ”Jag har stora förhoppningar om att provanställningen ska leda till att jag får ett fast jobb.” (6) ”Antingen blir det ett nytt fast jobb eller så går jag tillbaka till min gamla anställning.”

Säsongsarbete: (7) ”Det blir inget fast jobb hos den här arbetsgivaren, men funderar på att kanske börja arbeta med något annat när det här jobbet är slut.” (8) ”Jag har vant mig lite vid att kombinera säsongsjobb med andra korta jobb och uppdrag. Det har blivit en livsstil.”

Baserat på ovanstående skriftliga och muntliga underlag kan vi göra följande bedömning av osäkerheten i de fyra tidsbegränsade anställningsformerna:

- AVA och andra former av behovsanställningar: stor osäkerhet
- vikariat: låg grad av osäkerhet
- provanställningar: låg grad av osäkerhet (För dessa former av tidsbegränsade anställningar är sannolikheten för att den ska övergå i en fast anställning högst bland dem med provanställningar.)
- säsongsarbete med mera: Stor osäkerhet.

När vi summerar vår analys av de tre olika osäkerhetsfaktorerna för de fyra tidsbegränsade anställningsformerna, blir den sammanvägda bedömningen som följer:

- AVA och andra former av behovsanställningar: uppvisar stor osäkerhet i samtliga tre kategorier
- vikariat: uppvisar låg grad av osäkerhet i samtliga tre kategorier
- provanställningar: uppvisar låg grad av osäkerhet i första kategorin, viss osäkerhet i andra och låg grad av osäkerhet i den tredje
- säsongsarbete med mera: uppvisar viss osäkerhet i första kategorin, låg grad av osäkerhet i den andra och stor osäkerhet i den tredje.

Vi kan därmed rangordna de fyra tidsbegränsade anställningsformernas otrygghet i en fallande skala från (1) mest osäker till (4) minst osäker:

1. allmän visstid och andra former av behovsanställningar

2. säsongsarbete
3. provanställning
4. vikariat.

En viktig observation är att skillnaden i trygghet är särskilt påtaglig mellan allmän visstid och vikariat, eftersom de är varandras motsatser i samtliga tre osäkerhetsfaktorer.

6. Utvecklingen av de olika formerna av tidsbegränsade anställningar

Omfattningen av tidsbegränsade anställningar kan mätas på olika sätt, till exempel utvecklingen i *antal* eller som *andel* av alla *anställda* eller *sysselsatta* (även företagare).

I antal har personer med tidsbegränsade anställningar ökat sedan början av 1980-talet. Som andel av anställda eller av sysselsatta skedde då en markant uppgång, men de senaste tjugo åren (sedan 1999) har andelen legat på ungefär samma nivå med vissa mindre upp- och nedgångar bland annat beroende på konjunktursvängningar. I dag har cirka 17 procent av arbetstagarna en tidsbegränsad anställning (av andelen sysselsatta är motsvarande andel kring 15 procent).

Samtidigt råder stora skillnader mellan olika grupper när det gäller hur vanligt det är med tidsbegränsad anställning. Det är långt vanligare bland arbetare än bland tjänstemän, långt vanligare bland LO:s medlemsgrupper än bland medlemmar i TCO- och Saco-förbund, långt vanligare bland kvinnor än män, långt vanligare bland yngre än äldre, långt vanligare bland utrikes än inrikes födda och långt vanligare i vissa branscher än andra.[8]

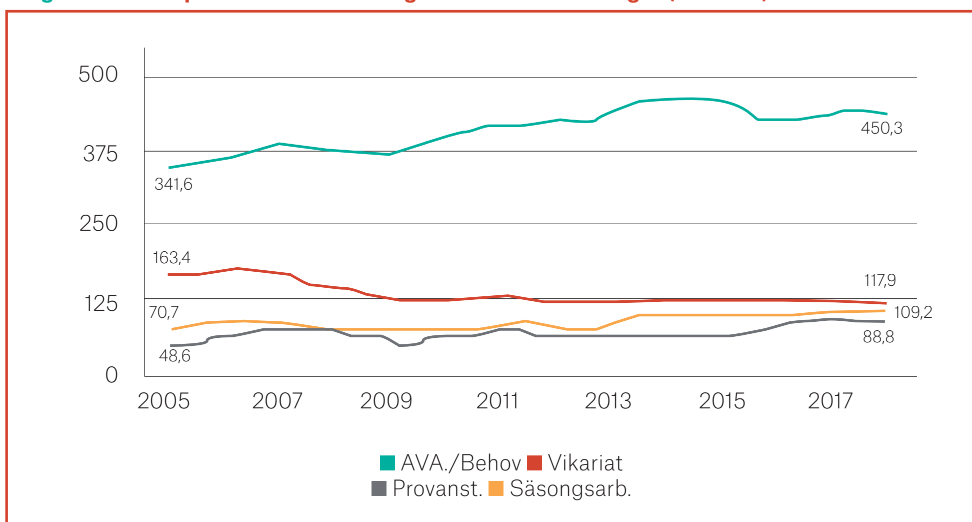
Denna rapport har dock fokus på en annan fråga: Hur har olika former av tidsbegränsade anställningar, med olika grad av trygghet, utvecklats *jämfört med varandra*? Svaret är att det skett en avgörande förskjutning under det senaste dryga decenniet (åren 2005–2018), som inneburit en ökad andel otrygga anställningsformer.

Under perioden har antalet personer med allmän visstidsanställning (AVA/behovsanställningar) stigit från 341 000 till 450 300 personer, det vill säga en ökning i antal på över 100 000 personer, vilket innebär en ökning på 31 procent. Samtidigt har antalet personer med vikariat minskat från 163 600 till 117 900 personer, det vill säga en minskning på drygt 45 000 personer, vilket innebär en minskning på 28 procent. När det gäller provanställningar har det under tioårsperioden skett en viss ökning, från 48 600 personer till 88 800 personer. Även beträffande säsongsarbete med mera har det skett en ökning, från 70 700 till 109 200 personer. I antalet personer har dock dessa ökningar inte varit lika stora som ökningen av AVA/behovsanställningarna.

---

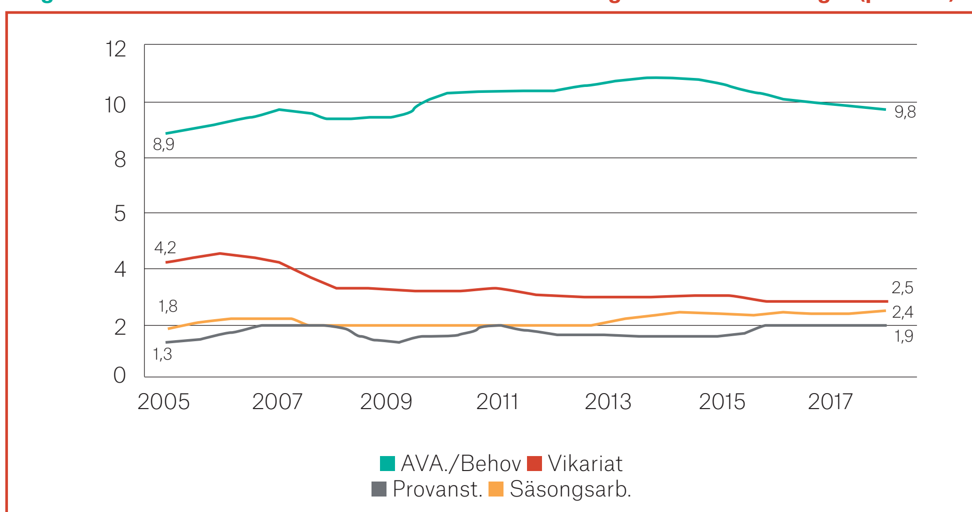
8 Se: *Den svenska modellen i fara*, Anders Kjellberg, Arena Idé, 2019. https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2019/05/rap-svenska-modellen-final2.pdf
Anställningsformer och arbetstider 2017, Mats Larsson, LO, 2017. http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_arbetstider_2017_pdf/$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf
Facklig anslutning år 2018, Mats Larsson, LO, 2018. https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2018_pdf/$File/Facklig_anslutning_2018.pdf
Facklig anslutning år 2019, Mats Larsson, LO, 2019. http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_ar_2019_pdf/$File/Facklig_anslutning_år_2019.pdf

Diagram 1. Antal personer med tidsbegränsande anställningar (tusental)



Källa: SCB, AKU, 2019.

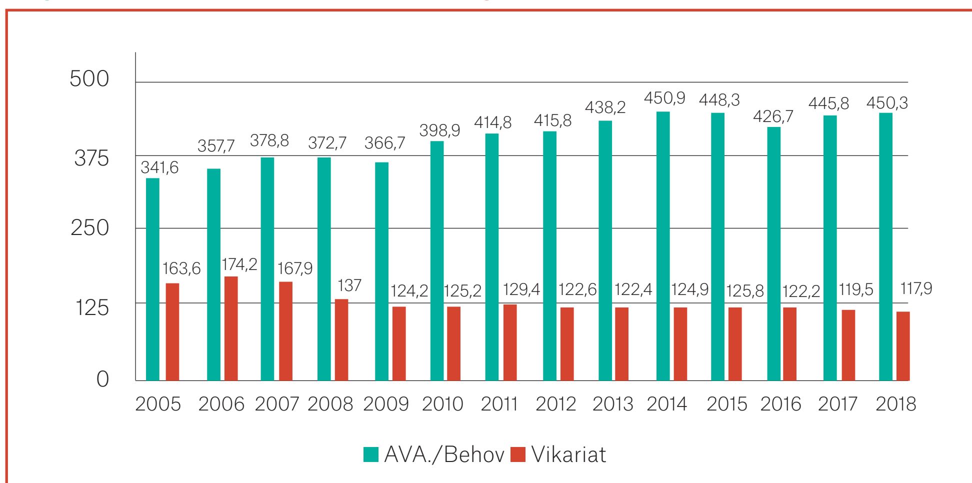
Diagram 2. Andel av alla anställda i olika former av tidsbegränsade anställningar (procent)



Källa: SCB, AKU, 2019

Totalt sett fanns det 2018 774 000 personer med en tidsbegränsad anställning. Av dessa hade drygt hälften, 450 300 arbetstagare, en AVA/behovsanställning.

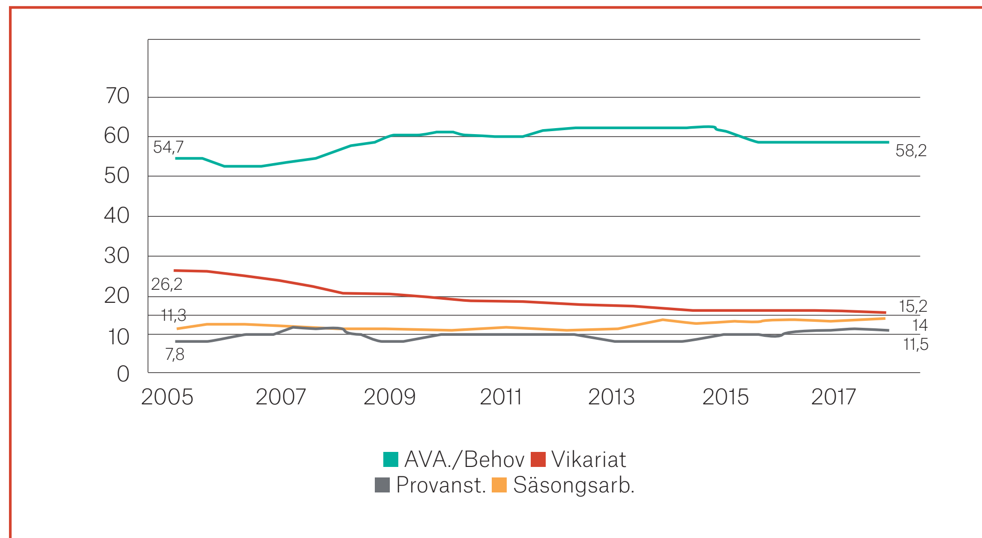
Diagram 3. Antal med AVA/behovsanställningar respektive vikariat (tusental)



Källa: SCB, AKU, 2019.

Trenden för de tio senaste åren är tydlig:
• AVA/behovsanställningar, de mest osäkra formerna av tidsbegränsad anställning, ökar mest.
• Säsongsarbete och provanställningar, med något lägre grad av osäkerhet, ökar svagt.
• Vikariat, den minst otrygga formen av tidsbegränsad anställning, minskar tydligt.

Diagram 4. Olika former av tidsbegränsade anställningar som andelar av alla tidsbegränsade anställningar (procent)



Källa: SCB, AKU, 2019

Slutsatsen är att det under de senaste tio åren skett en tydlig förskjutning av de tidsbegränsade anställningarna: de mest osäkra formerna har ökat medan de tryggare formerna har minskat.

Konkret betyder detta att personer med en tidsbegränsad anställning alltmer sällan vet:
• när hen får jobba härnäst,
• vilka arbetstider som gäller framöver,
• i vilken omfattning det kommer att finnas arbetsuppgifter och
• om det över huvud taget kommer att finnas fortsatt arbete.

Vidare ökar de former av tidsbegränsade anställningar mest som mest sällan leder vidare till ett fast jobb. Även detta ökar osäkerheten.

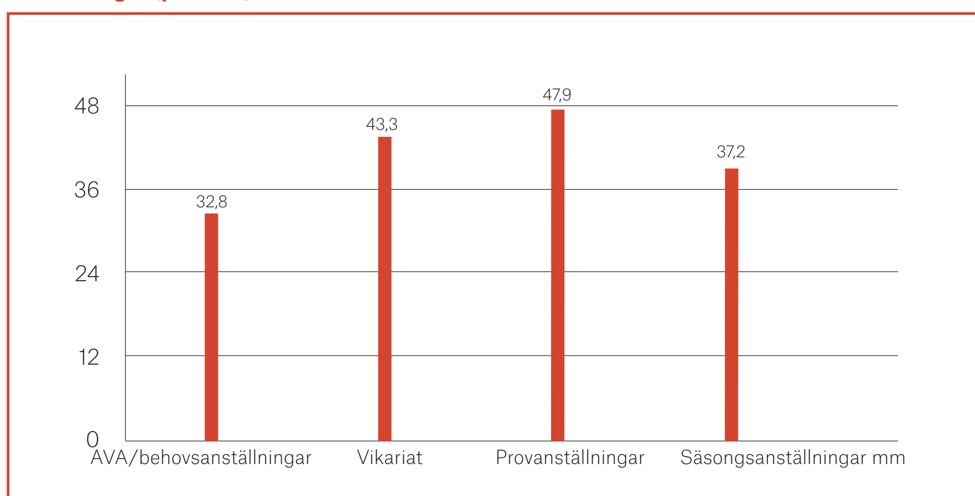
7. De fler osäkra jobben och konsekvenserna för facklig organisering

Ett sätt att analysera konsekvenserna är att studera *andelen fackligt anslutna* inom olika former av tidsbegränsade anställningar och hur denna utveckling har förändrats över tid. Särskilt intressant är att jämföra dessa förändringar av AVA/behovsanställningar med vikariat, det vill säga den mest otrygga formen av tidsbegränsade anställningar med den minst otrygga.

7.1. Ökning av AVA/behovsanställningar och minskning av vikariat

Av de olika formerna av tidsbegränsade anställningar är den fackliga organisationsgraden lägst bland dem med AVA/behovsanställning (32,8 procent). Organisationsgraden är betydligt högre bland vikarieanställda (43,3 procent). Allra högst är den bland provanställda (47,9 procent), medan säsongsanställda m.fl. befinner sig i en mellanposition (37,2 procent). Att organisationsgraden är lägst för AVA/behovsanställningar gäller både kvinnor och män (se nedan).

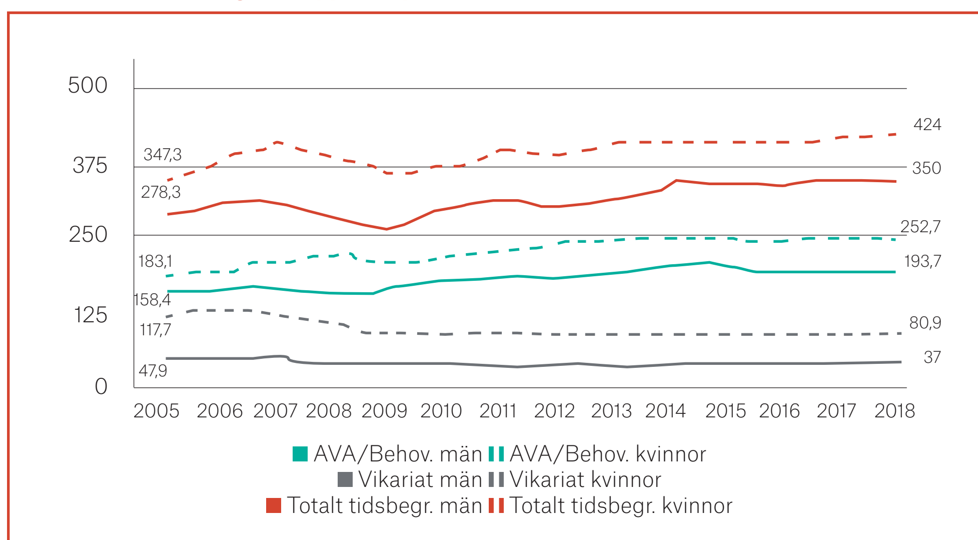
Diagram 5. Andel fackligt anslutna inom olika former av tidsbegränsade anställningar (procent)



Källa: SCB, AKU, 2019.

I och med att det skett en förskjutning av tidsbegränsade anställningar till högre andel AVA/behovsanställningar och lägre andel vikariat, har den fackliga organisationsgraden påverkats negativt. När AVA/behovsanställningar ökar och vikariaten minskar blir konsekvensen att den fackliga anslutningsgraden trycks ner.

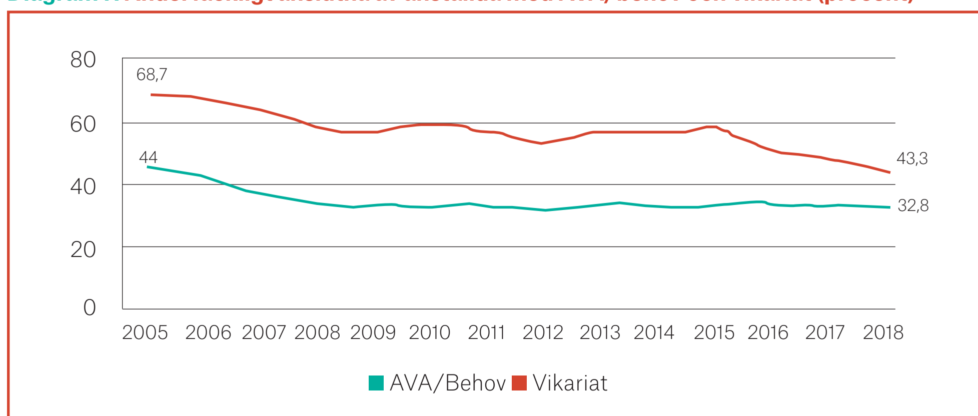
Diagram 6. Antal tidsbegränsat anställda, AVA/behovsanställda samt vikariat, i samtliga fall uppdelat på kvinnor och män (tusental)



Källa: SCB, AKU, 2019.[9]

Denna utveckling har förstärkts genom att andelen av de fackligt organiserade har minskat snabbare bland dem med AVA/behovsanställningar än bland dem med andra former av tidsbegränsade anställningar. Särskilt intressant är att jämföra med andelen fackanslutna bland dem med vikariat (därför att den gruppen också har minskat totalt sett).

Diagram 7. Andel fackligt anslutna av anställda med AVA/behov och vikariat (procent)



Källa: SCB, AKU, 2019.

Detta är samtidigt bara en av de troliga förklaringarna till att organisationsgraden fortsatt att sjunka. Det övergripande mönstret är att organisationsgraden sjunkit generellt på arbetsmarknaden och generellt bland personer med tidsbegränsade anställningar. Nedgången i procentenheter har till och med varit större inom gruppen vikariat jämfört med AFA/behovsanställningar. Mönstret är även generellt när det gäller olika delar av landet, de regionala skillnaderna är små.

9 Säsongsarbete m.m. har inte tagits med i denna tabell. Där har en ökning under perioden skett från 70 700 till 109 200, men det beror delvis på fler kontraktsanställda inom bland annat försvaret.

7.2. Skillnader mellan olika branscher

Det råder stor skillnad på omfattningen av tidsbegränsade anställningar mellan olika branscher. De branscher som har störst antal tidsbegränsat anställda är vård och omsorg (145 500 personer), finansiella tjänster och företagstjänster (118 300), utbildning (116 200), handel (83 600) personliga och kulturella tjänster (68 600), samt hotell och restaurang (60 100).

Under perioden 2005 till 2018 har ökningen av antalet anställda med tidsbegränsade anställningar varit särskilt stor inom branscherna finansiella tjänster och företagstjänster[10] (+39 500), utbildning (+27 100) hotell och restaurang (+24 100) och vård och omsorg (+19 700). Inom handeln var ökningen 10 100.

När det gäller AVA/behovsanställningar utmärker sig följande branscher med särskilt stora grupper: vård och omsorg (87 500), finansiella tjänster och företagstjänster (72 400), utbildning (57 200), handel (50 500), hotell och restaurang (44 800), samt personliga och kulturella tjänster (43 300).

Under perioden 2005 till 2018 har ökningen av antalet anställda med AVA/behovsanställningar varit särskilt stor inom branscherna vård och omsorg (+35 400), finansiella tjänster och företagstjänster (+27 700), utbildning (+27 500), hotell och restaurang (+22 800), personliga och kulturella tjänster (+19 500) samt handel (+13 000).

Totalt är de tidsbegränsade anställningarna mest omfattande inom vård och omsorg, samt privat service, utbildning och handel. Remarkabelt är vidare att både tidsbegränsade anställningar i stort och den mest osäkra formen av tidsbegränsade anställningar, AVA/behovsanställningar, har ökat påtagligt inom vård och omsorg. Det är även notabelt att det skett en mycket stor ökning av tidsbegränsade anställningar i allmänhet och av AVA/behovsanställningar i synnerhet inom utbildningssektorn.

Vikariaten, den minst otrygga formen av tidsbegränsad anställning, återfanns 2018 främst inom tre branscher: vård och omsorg (40 800), utbildning (27 700) och handel (11 000). Under perioden 2005 till 2018 har antalet vikariat framför allt minskat inom vård och omsorg (-15 500), utbildning (-10 700) och tillverkning (-7 100). En hypotes är att vikariat ersatts av AVA/behovsanställningar inom både vård och omsorg och utbildning, vilket inneburit en ökad otrygghet för personer med tidsbegränsade anställningar inom dessa sektorer.

Branscherna med störst antal provanställda var 2018 finansiella tjänster och företagstjänster (21 100), handel (14 500) och tillverkning (10 100). Branscherna med flest säsongsanställda m.m. var utbildning (26 400), finansiella tjänster och företagstjänster (14 100), offentlig förvaltning (13 600) och hotell- och restaurang (6 800) och handel (6 500).

Andelen tidsbegränsat anställda som är fackligt organiserade varierar också stort mellan olika branscher: offentlig förvaltning (55 %), kommunikation (47 %), tillverkning (45 %), utbildning (43 %), vård och omsorg

---

10 I dessa ingår bland annat arbete i bank, arbete med kreditgivning, försäkringar, pensionsförvaltning, fondförvaltning, advokatverksamhet, konsulttjänster till företag, reklambyråverksamhet, marknads- och opinionsundersökningar m.m. För mer utförlig information se: Struktur för svensk näringsgrensindelning, SCB, 2007. https://www.scb.se/contentassets/d43b798da37140999abf883e206d0545/struktur-sni2007.pdf

(42 %), transport (38 %), bygg (37 %), personliga och kulturella tjänster (34 %), handel (30 %) samt hotell och restaurang (19 %).

Likaså varierar andelen med AVA/behovsanställning som är fackligt organiserade kraftigt mellan olika branscher. Högst är andelen fackligt organiserade inom offentlig förvaltning (51 %) och utbildning (42 %). Lägst är andelarna inom hotell och restaurang (17 %), handel (24 %) och personliga och kulturella tjänster (31 %). Till en del avspeglar ovanstående skillnader de generella skillnaderna som finns när det gäller facklig organisationsgrad inom olika branscher. Samtidigt är det troligt att ökningar av tidsbegränsade anställningar inom branscher som handel och hotell och restaurang får särskilt negativa konsekvenser för den fackliga organisationsgraden. En orsak till detta är att det procentuella glappet mellan den totala fackliga organisationsgraden och organisationsgraden bland dem med AVA/behovsanställning är särskilt stort inom hotell och restaurang och inom handeln. Inom hotell och restaurang är den totala organisationsgraden cirka 30 procent medan den bland arbetstagare med AVA/behovsanställningar är 17 procent. Ännu större är det procentuella glappet inom handeln, där den totala organisationsgraden är 57 procent medan den bland dem med AVA/behovsanställningar är 24 procent.[11]

7.3. Skillnader mellan inrikes och utrikes födda

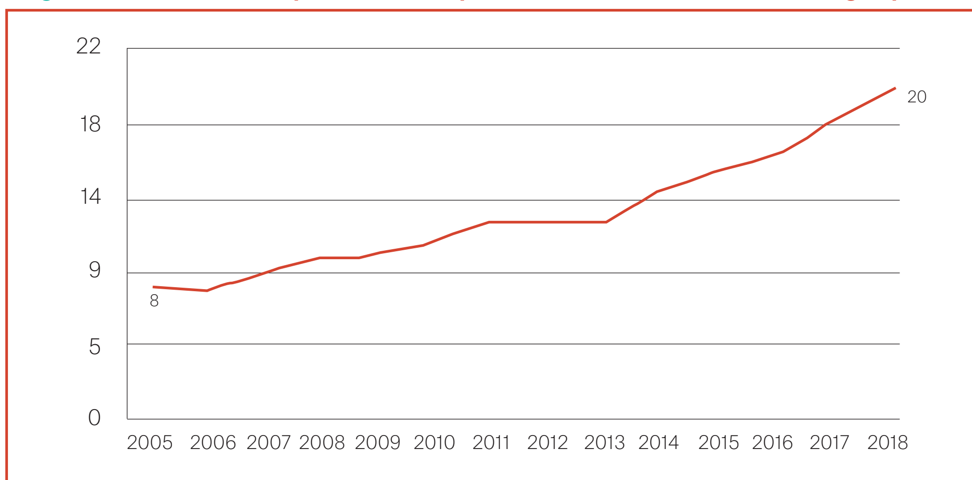
Ökningen av AVA/behovsanställningar är, som konstaterats ovan, en av orsakerna till den sjunkande fackliga organisationsgraden. Ökningen av AVA/behovsanställningar har samtidigt missgynnat vissa grupper mer än andra bland annat när det gäller möjligheten till facklig organisering. I synnerhet handlar detta om utomeuropeiskt födda som successivt kommit att utgöra en allt större andel av AVA/behovsanställningar.

År 2005 utgjorde utomeuropeiskt födda 8 procent av dem med AVA/behovsanställningar, 2018 hade den andelen ökat till 20 procent, det vill säga mer än en fördubbling i andelar. I antal var denna förändring ännu större, från 29 200 2015 till 90 200 år 2018, det vill säga mer än en tredubbling.

---

11 Uträkningarna har gjorts från nybeställd statistik från SCB/AKU och med hjälp av branschstatistik från *Den svenska modellen i fara*, Anders Kjellberg, Arena Idé, 2019. https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2019/05/rap-svenska-modellen-final2.pdf

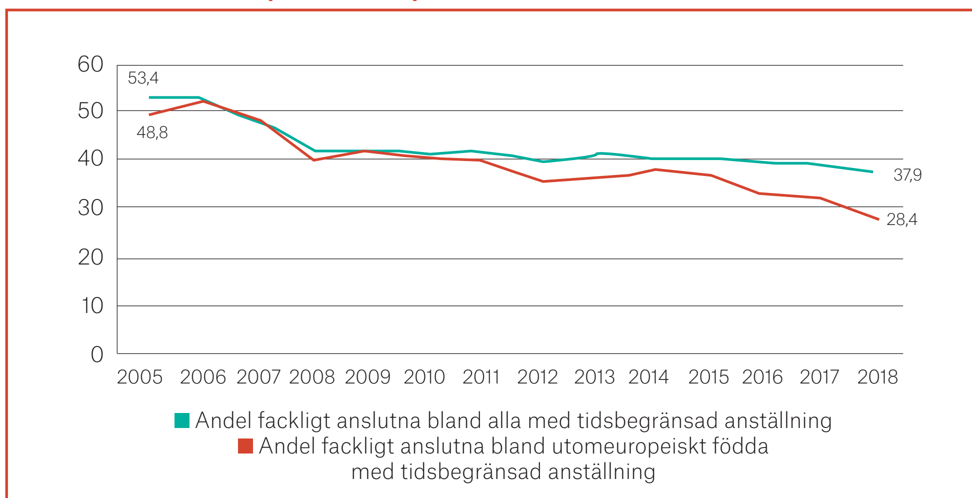
Diagram 8. Andel utomeuropeiska födda av personer med AVA/behovsanställningar (procent)



Källa: SCB, AKU, 2019.

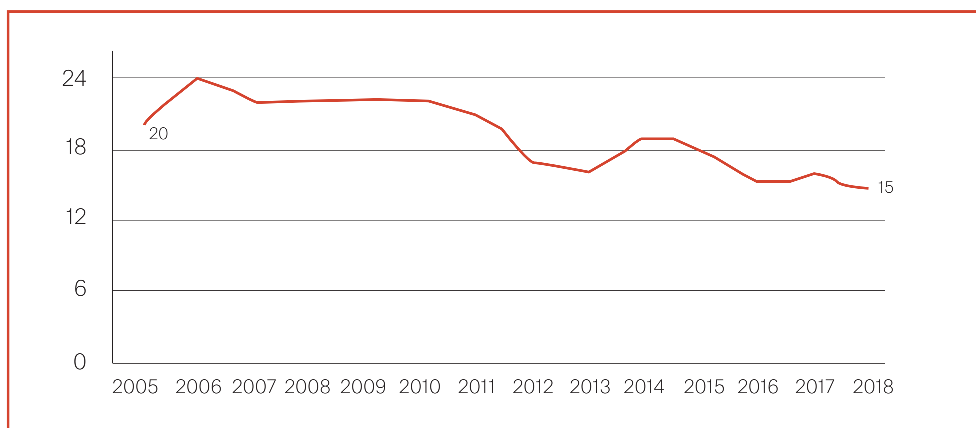
Denna förändring av andelen utomeuropeiskt födda med AVA/behovsanställningar är samtidigt en del av ett större mönster där antalet utomeuropeiskt födda har ökat inom alla former av tidsbegränsade anställningar. Under perioden 2005–2018 ökade de utomeuropeiskt födda från 9 procent till 20,5 procent av alla tidsbegränsat anställda. Uppdelat på olika former av tidsbegränsade anställningar var ökningen: AVA/behovsanställningar från 8 till 20 procent (av alla med AVA/behovsanställningar), vikariat från 8 till 21 procent, provanställningar från 9 till 21 procent och säsongsanställningar m.m. från 7 till 21 procent. Det som förstärkt denna tendens är att minskningen av fackligt organiserade bland utomeuropeiskt födda med tidsbegränsad anställning har varit kraftigare än motsvarande nedgång av facklig organisering bland alla arbetstagare med tidsbegränsad anställning (20,5 procentenheter ned respektive 15,5 procentenheter ned). Därutöver har det varit en särskilt tydlig nedgång av den fackliga organisationsgraden bland utomeuropeiskt födda med AVA/behovsanställning.

Diagram 9. Andel fackligt anslutna bland tidsbegränsat anställda – totalt och för utomeuropeiskt födda (procent)



Källa: SCB, AKU, 2019.

Diagram 10. Andel av utomeuropeiskt födda med AVA/behovsanställningar som är fackligt anslutna (procent)



Källa: SCB, AKU, 2019.

7.4. Skillnader mellan kvinnor och män

När det gäller kvinnor ser vi också en viss ökning av andelen med AVA/behovsanställningar under perioden 2005–2018, från 53 procent till 56 procent (det vill säga andelen kvinnor av alla med AVA/behovsanställningar). I antal ökade kvinnor med AVA/behovsanställningar under perioden 2005–2018 med 69 600 personer, medan antalet män ökade med39 300 personer.

Även när det gäller tidsbegränsade anställningar totalt sett är andelen kvinnor något större än andelen män (54 respektive 46 procent). Störst är övervikten av kvinnor när det gäller vikariat (69 procent), medan det är fler män än kvinnor som har provanställningar respektive säsongsarbete m.m. (där är andelen kvinnor 39 respektive 47 procent). För både kvinnor och män är den fackliga organisationsgraden särskilt låg i AVA/behovsanställningar jämfört med andra former av tidsbegränsade anställningar. Så här ser andelarna ut:

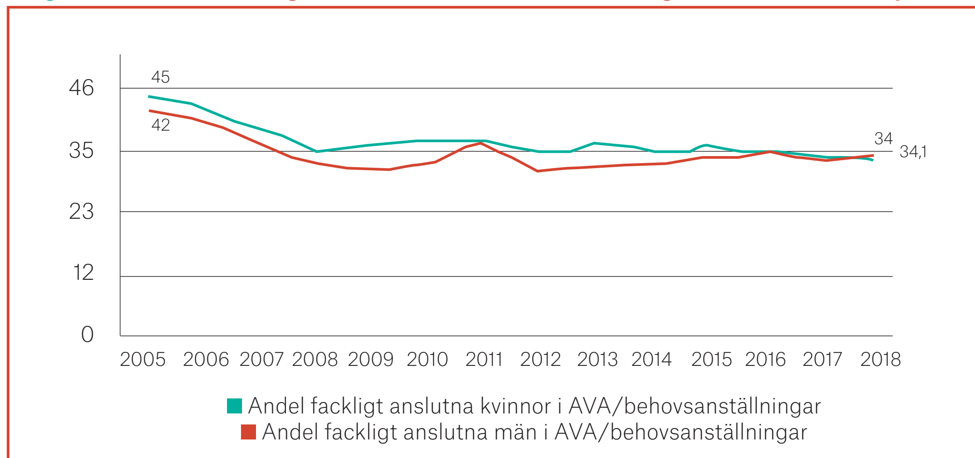
Fackligt organiserade, andelar, kvinnor:
- AVA/behovsanställningar: 34 procent
- vikariat: 49 procent
- provanställningar: 50 procent
- säsongsarbete m.m: 44 procent.

Fackligt organiserade, andelar, män:
- AVA/behovsanställningar: 31 procent
- vikariat: 40 procent
- provanställningar: 46 procent
- säsongsarbete m.m: 39 procent.

Både när det gäller kvinnor och män har andelen fackligt organiserade av dem med AVA/behovsanställningar sjunkit successivt under perioden 2005–2018. I procentenheter har nedgången varit lika stor (11 procentenheter).

Däremot är andelen fackligt organiserade kvinnor i gruppen något större än andelen fackligt organiserade män.

Diagram 11. Andelen fackligt anslutna i AVA/behovsanställningar, kvinnor och män (procent)

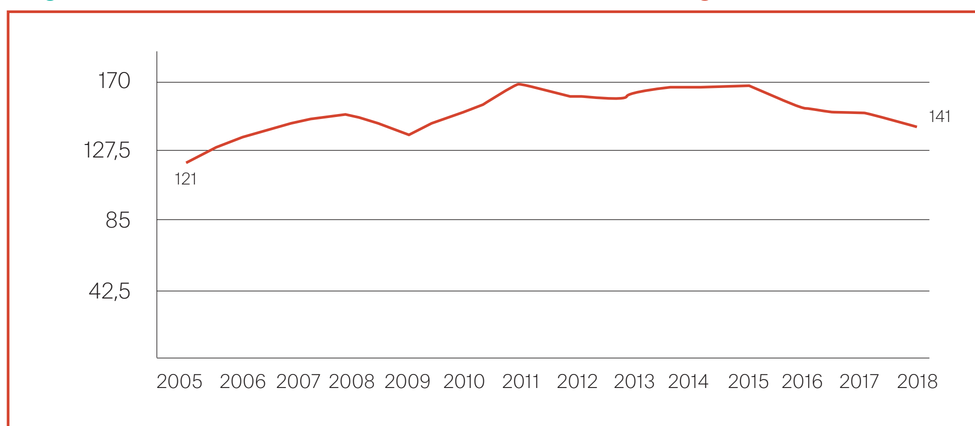


Källa: SCB, AKU, 2019.

7.5. Unga arbetstagare

Även unga (18–24 år) är kraftigt överrepresenterade bland arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Totalt tillhör 29,5 procent av dem med en tidsbegränsad anställning denna åldersgrupp. Unga är särskilt överrepresenterade bland arbetstagare med AVA/behovsanställningar, där de utgör 31 procent. I mycket hög grad har med andra ord AVA/behovsanställningar blivit den första anställningsform som möter unga arbetstagare. Antalet personer i åldern 18–24 år med AVA/behovsanställning har också ökat under perioden 2005–2018, även om det skett en viss nedgång de senaste åren.

Diagram 12. Antal i åldern 15-24 år med en AVA/behovsanställningar (tusental)

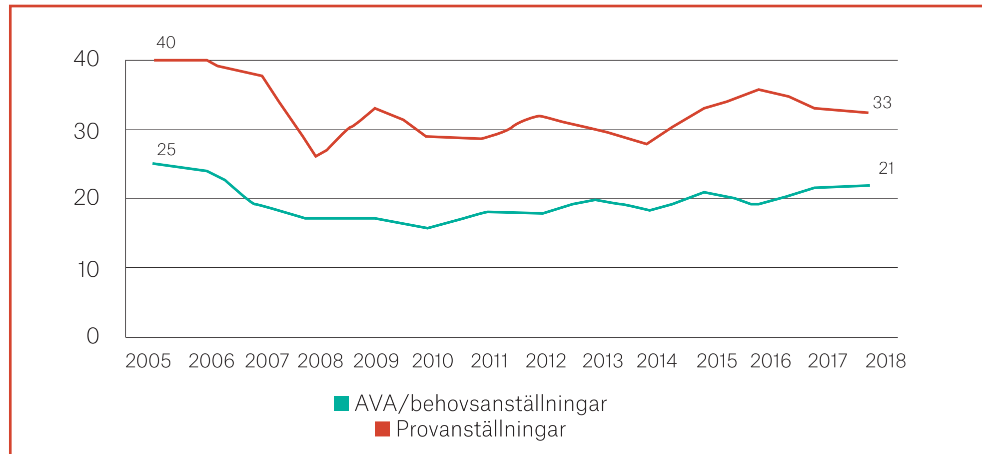


Källa: SCB, AKU, 2019.

AVA/behovsanställning är samtidigt den anställningsform som uppvisar lägst facklig anslutningsgrad. Det innebär att stora grupper ungdomar skolas in i arbetslivet i en anställningsform där facklig organisering är sällsynt och det fackliga inflytandet svagare. Dessutom, eftersom grupperna ofta överlappar, kan vi konstatera att sannolikheten för detta är ännu högre om den unga arbetstagaren jobbar i ett LO-yrke, är kvinna och är född utanför Europa.

Andelen unga (18–24 år) i de olika tidsbegränsade anställningsformerna ser ut som följer: 31 procent av dem med AVA/behovsanställning, 29 procent av dem med vikariat, 28 procent av alla med provanställning och 22 procent av dem med säsongsanställning m.m.

Diagram 13. Andel fackligt anslutna bland AVA/behovsanställda och provanställda i åldern 18-24 (procent)



Källa: SCB, AKU, 2019.

Som framgår av diagrammet är andelen fackligt organiserade bland dem med AVA/behovsanställning i åldersgruppen 18–24 år lägre än bland dem med en provanställning i samma grupp. Inom båda grupperna är samtidigt tendensen att den fackliga organisationsgraden minskar. Detta får en tydligt negativ påverkan på den fackliga organiseringen totalt sett eftersom AVA/behovsanställning och provanställning tillsammans med vikariat är de vanligaste formerna av tidsbegränsad anställning i åldersgruppen.

8. Källor

AKU/SCB, Statistik om tidsbegränsade anställningar (beställd för den här rapporten), 2019.

Anställningsformer och arbetstider 2017, Mats Larsson, LO, 2017.
http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_arbetstider_2017_pdf/$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf

Antalet tidsbegränsat anställda minskar, SCB, 27/8, 2019.
https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-2a-kvartalet-2019/

Den svenska modellen i fara, Anders Kjellberg, Arena Idé, 2019.
https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2019/05/rap-svenska-modellen-final2.pdf

Facklig anslutning år 2018, Mats Larsson, LO, 2018.
https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2018_pdf/$File/Facklig_anslutning_2018.pdf

Facklig anslutning år 2019, Mats Larsson, LO, 2019.
http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_ar_2019_pdf/$File/Facklig_anslutning_år_2019.pdf

Struktur för svensk näringsgrensindelning, SCB, 2007.
https://www.scb.se/contentassets/d43b798da37140999abf883e206d0545/struktur-sni2007.pdf

Visstidsanställningar viktiga för svenskt näringsliv, Svenskt Näringsliv (ej daterad text, men på webbsidan i oktober 2019).
https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/visstidsanstallning/

arenaidé